

საქმე №28/2935-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

10 ოქტომბერი, 2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სონაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნაძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - ვ-----

წარმომადგენელი - რ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „ს-----“

წარმომადგენელი - დ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.10.2017 წლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.10.2017 წლის გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა ვ-----ს სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის გადახდის დაკისრების თაობაზე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

ვ----- 1998-2010 წლებში მუშაობდა სს "გ-----", რომელიც წინა პერიოდში სხვადასხვა სახელით (სს "ს-----"; სს "ს-----") არსებობდა. იგი 2010 წლის 12 მარტამდე დასაქმებული იყო სს „გ-----“, განუსაზღვრელი ვადით (იხ. შრომის წიგნაკის ასლი, ს.ფ. 12-15; მოსარჩელე მხარის ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 18.07.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 79-91; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 102);

2010 წლის 12 მარტს, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ვ----- (სს „გ-----“ სხვა თანამშრომლებთან ერთად), დაინიშნა შპს „ს-----“ და მისი შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 881 ლარი. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 2010 წლის 31 დეკემბრამდე (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 18; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

სს "ს-----" რეგისტრირებულია 2009 წლის 02 აპრილიდან: თავიდან ის შეიქმნა როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რომელსაც 2010 წლის 08 ივლისს შეეცვალა სამართლებრივი ფორმა და ჩამოყალიბდა სააქციო საზოგადოებად (იხ. ამონაწერი იურიდიული პირების რეესტრიდან, ს.ფ. 48-50; მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტება);

ვ----- და სს „ს-----“ შორის ყოველწლიურად ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. ბოლო შრომითი ხელშეკრულება ვ----- გაფორმდა 2014 წლის 01 თებერვალს, აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 იანვრამდე (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები, ს.ფ. 19; ს.ფ. 23-16; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2010-2014 წლებში, სს (თავიდან _ შპს) "ს-----" და საქართველოს ვ----- შორის დაიდო 02 ხელშეკრულება: პირველი

ხელშეკრულება დაიდო 2010 წლის 25 მაისს და ის მოქმედებდა 2012 წლის 31 დეკემბრამდე; ხოლო, მეორე ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ. ვ----- თავისი სარჩელის ერთ-ერთ ძირითად სამართლებრივ საფუძვლად უთითებს სს „ს-----ა“ და საქართველოს ვ----- შორის 2010 წლის 25 მაისს დადებულ (პირველ) ხელშეკრულებას, სახელდობრ, მის 3.1.13 მუხლს, რომლის თანახმადაც, თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობენ კომპანიაში 1 (ერთი) წელზე ხანგრძლივად და თუ ეს მუშაობა ატარებს მუდმივ ხასიათს, ადმინისტრაცია გაუფორმებს შრომით კონტრაქტებს განუსაზღვრელი ვადით. დასახელებული ხელშეკრულების 1.1. მუხლის შესაბამისად, ტერმინ "თანამშრომლებში" იგულისხმებოდა კომპანიაში მომუშავე პროფკავშირის წევრები. (აქვე სასამართლომ მიუთითა, რომ არ დადგინდა ვ-----ს პროფკავშირის წევრობა.), _ იხ. სარჩელი; ხელშეკრულება, ს.ფ. 3542; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

ვ----- და სს „ს-----ს“ მიერ, 2014 წლის 01 თებერვალს ბოლოს მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, უკვე არ მოქმედებდა ვ-----ს მიერ დასახელებული, 2010 წლის 25 მაისის კოლექტიური ხელშეკრულება (იხ. ხელშეკრულება, ს.ფ. 19-22; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

სასამართლომ განმარტა, რომ სს "ს-----" ვ----- შრომითი ხელშეკრულებების (მათ შორის _ 2014 წლის 01 თებერვლით დათარიღებული შრომითი ხელშეკრულების) დადებისას, არ დაურღვევია ვ-----ს შრომითი უფლებები (იხ. ხელშეკრულებები; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასრულდა 2015 წლის 31 იანვარს (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 25-26; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

სს „ს-----ს“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 14 იანვრის N1----- ბრძანების საფუძველზე, 2015 წლის 01 თებერვლიდან ვ----- შეწყდა შრომითი ურთიერთობა (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 17; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

სასამართლომ მიუთითა, რომ სს „ს-----“ არ წარმოადგენს სს „გ-----“ სამართალმემკვიდრეს; სს „ს-----“ და სს „გ-----“ მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიულ პირთა რეესტრში დამოუკიდებელ სუბიექტებად არის რეგისტრირებული (იხ. იურიდიული პირების რეესტრიდან ამონაწერები, ს.ფ. 48-53; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 20 მაისის განჩინება. ს.ფ. 97-100; მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტება);

სასამართლოს განმარტებით, სს "ს-----" ვ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, არ დაურღვევია მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნები (იხ. ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები);

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ანმოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, საქმეზე №ს-1179-1109-2015 განმარტა: „საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული განჩინების

მსჯელობას, რომელიც წინამდებარე განჩინების მე-14 პუნქტშია ასახული და აღნიშნავს, რომ მეწარმეთა კანონით (როგორც 2010 წელს, ისე ამჟამად მოქმედი რედაქციით), განსაზღვრულია საწარმოთა სამართალმემკვიდრეობის საფუძველი. საწარმოთა უფლებამონაცვლეობას ადგილი აქვს საწარმოს რეორგანიზაციის დროს, რაც მოიცავს საწარმოთა რეორგანიზაციის შემდეგ სახეებს: გარდაქმნა (სამართლებრივი ფორმის ცვლილება), შერწყმა (გაერთიანება, მიერთება) და გაყოფა (დაყოფა, გამოყოფა) - (იხ. მეწარმეთა კანონის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილი). სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული განჩინების მოტივაციას და აღნიშნავს, რომ აუდიტორის დასკვნა არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს საწარმოთა უფლებამონაცვლეობის საკითხის დადგენას. ... საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საწარმოთა უფლებამონაცვლეობა არის სპეციფიკური სამართლებრივი ურთიერთობა და იგი გამომდინარეობს კანონიდან. განსახილველ შემთხვევაში, მეორე საწარმო არ არის პირველი საწარმოს რეორგანიზაციის შედეგად წარმოქმნილი სუბიექტი. ეს უკანასკნელი მეორე საწარმოს დამფუძნებელია, რაც გამორიცხავს მეორე საწარმოს მისი დამფუძნებელი საწარმოს სამართალმემკვიდრედ ცნობის სამართლებრივ შესაძლებლობას. თითოეული საწარმო დამოუკიდებელი სუბიექტის სახით ირიცხება სამეწარმეო რეესტრში“. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს „ს-----“ არ წარმოადგენს სს „გ-----“ სამართალმემკვიდრეს. შესაბამისად, ვ----- ვერ ჩაითვლება სს „ს-----“ უკადო შრომით ურთიერთობაში მყოფად.

სსკ-ის 50-ე მუხლის შესაბამისად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.

ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი კომპანიის მხრიდან არ დარღვეულა კანონით დადგენილი რომელიმე წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგის ან ზნეობის ნორმები, შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის რაიმე სახის საფუძველი.

სსკ-ის 319.1 მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი

ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული. სახელშეკრულებო ვადის გასვლის შემდგომ, სს "ს-----" მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაუგრძელებლობის შესახებ, რისი უფლებაც მას ჰქონდა.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნა _ კომპენსაციის გადახდა, უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან. ვინაიდან, სასამართლომ მიზანშეუწონლად მიიჩნია სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, შესაბამისად, არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხსენებული მოთხოვნაც _ უსაფუძვლობის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სასამართლოს განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო, მოპასუხემ დაასაბუთა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა ვ-----სათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის მითითებით, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ და ამასთან, უნდა გაუქმდეს 2016 წლის 26 დეკემბრის განჩინება სასამართლოს მთავარი სხდომის დანიშვნის შესახებ და 2017 წლის 18 ივლისის საოქმო განჩინება მტკიცებულების დართვაზე უარის თქმის თაობაზე.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის

სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის ფაქტი, რომ ვ----- არ იყო პროფკავშირის წევრი და ამასთან, უგულბელყოფილი იქნა მისი მოსაზრებები და დასაბუთება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

ვ----- 1998-2010 წლებში მუშაობდა სს „გ-----“, რომელიც წინა პერიოდში სხვადასხვა სახელით (სს „ს-----“; სს „ს-----“) არსებობდა. იგი 2010 წლის 12 მარტამდე დასაქმებული იყო სს „გ-----“, განუსაზღვრელი ვადით.

2010 წლის 12 მარტს, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ვ----- (სს „გ-----“ სხვა თანამშრომლებთან ერთად), დაინიშნა შპს „ს-----“ და მისი შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 881 ლარი. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 2010 წლის 31 დეკემბრამდე.

სს „ს-----“ რეგისტრირებულია 2009 წლის 02 აპრილიდან: თავიდან ის შეიქმნა როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რომელსაც 2010 წლის 08 ივლისს შეეცვალა სამართლებრივი ფორმა და ჩამოყალიბდა სააქციო საზოგადოებად.

ვ----- და სს „ს-----“ შორის ყოველწლიურად ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. ბოლო შრომითი ხელშეკრულება ვ----- -- გაფორმდა 2014 წლის 01 თებერვალს, აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 იანვრამდე.

2010-2014 წლებში, სს „ს-----“ და საქართველოს ვ----- შორის დაიდო 02 ხელშეკრულება: პირველი ხელშეკრულება დაიდო 2010 წლის 25 მაისს და ის მოქმედებდა 2012 წლის 31 დეკემბრამდე; ხოლო, მეორე ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ.

ვ-----ს სარჩელის ერთ-ერთ ძირითად სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სს „ს-----ა“ და საქართველოს ვ----- შორის 2010 წლის 25 მაისს დადებული (პირველი) ხელშეკრულება, სახელდობრ, მის 3.1.13 მუხლი, რომლის თანახმადაც, თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობენ კომპანიაში 1 (ერთი) წელზე ხანგრძლივად და თუ ეს მუშაობა ატარებს მუდმივ ხასიათს, ადმინისტრაცია გაუფორმებს შრომით კონტრაქტებს განუსაზღვრელი ვადით. დასახელებული ხელშეკრულების 1.1. მუხლის შესაბამისად, ტერმინ „თანამშრომლებში“ იგულისხმებოდა კომპანიაში მომუშავე პროფკავშირის წევრები.

ვ----- და სს „ს-----ს“ მიერ, 2014 წლის 01 თებერვალს ბოლოს მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, უკვე არ მოქმედებდა ვ-----ს მიერ დასახელებული, 2010 წლის 25 მაისის კოლექტიური ხელშეკრულება.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასრულდა 2015 წლის 31 იანვარს.

სს „ს-----ს“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 14 იანვრის N1----- ბრძანების საფუძველზე, 2015 წლის 01 თებერვლიდან ვ----- შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ სს „ს-----“ არ წარმოადგენს სს „გ-----“ სამართალმემკვიდრეს; სს „ს-----“ და სს „გ-----“ მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიულ პირთა რეესტრში დამოუკიდებელ სუბიექტებად არის რეგისტრირებული.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო, მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიები იქნებიან აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულიები იქნებიან უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული. სახელშეკრულებო ვადის გასვლის შემდგომ, სს „ს-----“ მიიღო გადაწყვეტილება აპელანტთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და ახსნა-განმარტების საფუძველზე, პალატა განმარტავს, რომ სს „ს-----“ არ წარმოადგენს სს „გ-----“ სამართალმემკვიდრეს, რის გამოც, აპელანტი ვერ მიიჩნევა სს „ს-----“

უკადო შრომით ურთიერთობაში მყოფად. ამასთან, პალატას მიაჩნია, რომ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულის მიმართ არ დარღვეულა კანონმდებლობით დადგენილი წესები, შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი. რაც შეეხება სს „ს-----სათვის“ აპელანტის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას, ვინაიდან სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე აპელანტს ეთქვა უარი, აღნიშნული გამორიცხავს აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

რაც შეეხება აპელანტის მოთხოვნას, გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 26.12.2016 წლის განჩინება სასამართლოს მთავარი სხდომის დანიშვნის შესახებ, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თუ წარმოდგენილი წერილობითი მასალები მოსამართლეს აძლევს ვარაუდის საფუძველს, რომ შეიძლება მხარეებმა საქმე მორიგებით დაამთავრონ, მოპასუხემ ცნოს სარჩელი ან მოსარჩელემ უარი თქვას სარჩელზე, აგრეთვე თუ, მოსამართლის აზრით, სასამართლო განხილვისათვის საქმის სათანადოდ მომზადების ინტერესები ამას მოითხოვს, მოსამართლე უფლებამოსილია მხარეთა წერილობითი მასალების მიღებიდან 5 დღის განმავლობაში დანიშნოს მოსამზადებელი სხდომა. ხოლო, ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, თუ არსებობს სასამართლოს მთავარი სხდომის გამართვის წინაპირობები, მოსამართლე უფლებამოსილია მოსამზადებელი სხდომა გადაზარდოს მთავარ სხდომაში.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის პირველი ინსტანციის წესით განხილვისას სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია მთავარი სხდომის დანიშვნა. პალატა მიუთითებს, რომ სასამართლო უფლებამოსილი იყო მოცემულ საქმეზე არ დაენიშნა მოსამზადებელი სხდომა იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის განხილვისათვის საქმის სათანადოდ მომზადების ინტერესები ამას არ მოითხოვდა. ამასთან, სარჩელის აღძვრიდან სხდომის დანიშვნამდე გასული იყო წელიწადზე მეტი, რამაც სასამართლოს შეუქმნა დასაბუთებული ვარაუდი იმისა, რომ მხარეებს ჰქონდათ საკმარისი დრო მტკიცებულებების წარმოდგენისა და მორიგების თაობაზე მსჯელობისათვის. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

აპელანტის ერთ-ერთი მოთხოვნაა გაუქმდეს 18.07.2017 წლის საოქმო განჩინება საქმეზე მტკიცებულების დართვაზე უარის თქმის შესახებ. პალატა მიუთითებს შემდეგს:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 18.07.2017 წლის საოქმო განჩინებით, არ

იქნა განხილული მოსარჩელის მიერ სასამართლო სხდომაზე, ფორმალურად წარმოდგენილი შუამდგომლობა, დამატებითი წერილობითი მტკიცებულების საქმეზე დართვის თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, მხარეთა და მათ წარმომადგენელთა შუამდგომლობები და განცხადებები ახალ მტკიცებულებათა წარმოდგენის ან გამოთხოვის შესახებ სასამართლომ შეიძლება განიხილოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე მხარეს არ შეეძლო მათი წარმოდგენა, აგრეთვე თუ მათ შესახებ მისთვის ობიექტური მიზეზებით ვერ იქნებოდა ცნობილი და მათი წარმოდგენის საფუძველი წარმოიშვა მთავარ სხდომაზე, ან თუ მხარემ საპატიო მიზეზით ვერ უზრუნველყო შესაბამისი შუამდგომლობებისა და განცხადების წარმოდგენა საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას მასზედ, რომ სასამართლო იმყოფებოდა მთავარ სხდომაზე და მოსარჩელე (აპელანტი) მხარემ ვერ მიუთითა აღნიშნული შუამდგომლობის მთავარ სხდომაზე წარმოდგენის საპატიო მიზეზის თაობაზე. ამასთან, მოპასუხე მხარემ (მოწინააღმდეგე მხარემ) განმარტა, რომ შუამდგომლობა წარმოდგენილია ზეპირი ფორმით, ფორმალურად, გარდა აღნიშნულისა, წერილი წარმოდგენილია ასლის სახით და მასზე არ არის უფლებამოსილი პირის ხელმოწერა.

შესაბამისად, მოპასუხე (მოწინააღმდეგე) მხარის პოზიციისა და იმის გათვალისწინებით, რომ ვ----- ჰქონდა წელიწადზე მეტი დრო შუამდგომლობის წარმოდგენისათვის საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს მოცემული საოქმო განჩინების გაუქმების საფუძველი.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

საპროცესო ხარჯები

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ვ————ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.10.2017 წლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნაძე

ოთარ სიჭინავა